

tETra

Erityistoimihenkilöt ET ry:n jäsenlehti

2/2010

- 4 *Miten ylityöstä tulee maksaa?*
- 11 *Kuukauden kasvo*
- 16 *Työelämän vaateet sosiaalisuudelle*

Syyskokouksessa nähdään!



”Mikä teema tETra-lehdellä on?” joku on joskus kysynyt. Vastaukseni on ollut, ettei ole teemaa, vaan enemmänkin sillisalaattia. Lehti on kuin markketti: tarkoituksena on tavoittaa jäsenistöä niin, että jokaiselle löytyy jotakin. Liityin erääseen harrastejärjestöön ja sen puheenjohtaja pohti erilaisia jäsenryhmiä. ET:nkin jäsenet voidaan luokitella karkeasti ainakin kolmeen ryhmään: on jäseniä, jotka haluavat vain työttömyysturvan ja tarpeen vaatiessa työsuhdeneuvonnan. Sitten on sellaisia, jotka lukevat lehteämme ja käyvät kotisivuilla aktiivisesti katsomassa juuri itselle sopivaa toimintaa sekä osallistuvat sitten kokouksiin ja muihin tilaisuuksiin. On myös aktiivijäseniä, jotka ovat valmiita toimimaan luottamustehtävissä ja tekemään talkootyöksi verrattavaa työtä. Kaikenlaisille jäsenille on paikkansa ja kaikkia tarvitaan. Jokaisen tulee myös voida osallistua juuri oman kiinnostuksensa ja elämäntilanteensa kulloinkin salliman mukaan.

ERTOn toimistossa on panostettu työsuhdeneuvonnan saatavuuteen. Puhelimella tapahtuvaan yhteydenottoon palattiin uudistunein keinoin: Uudistetulla tiedonhallinnalla turvataan palveluketjun katkeamattomuus ja apu löytyy entistä nopeammin. ET on yhdessä ERTOn kanssa uudistanut palkkasuosituksia sopimuksettomille aloille. Lisäksi kotisivuillamme on ansiotyölaskuri, joka auttaa ylitöiden laskemisessa. Huomasimme eri tilaisuuksissa, että ylitöiden laskeminen tuottaa suuria vaikeuksia. Suurimpana ongelmista on kuitenkin se, että ylityöt korvataan tunti tunnista, mikä ei ole lain mukaista. Palkkasuositukset ja laskuri ovat muutama keino parantaa sopimuksettomien alojen jäsenten edunvalvontaa, lisää mietitään koko ajan.

Maailma muuttuu, halusimme sitä tai emme. ET:ssäkin suunnitellaan toimintaaan radikaaleja muutoksia ja kokeillaan uusia keinoja vastata jäsenten toiveisiin. Hallitus esittää syyskokoukselle, että perinteisistä toimialakohtaispäivien sijaan panostamme yhteistapahtumaan. Tämän vuoden painopisteenä oli muun muassa nuorten aktiivisuuden lisääminen ja hallitus esittää sitä myös ensi vuoden painopisteeksi. Alle 36-vuotiaille jäsenille järjestämme mahdollisuuden keskenään tavata, pohtia ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuutta ja välittää koko ET:n aktiivikenttään tuoreita ajatuksia.

Asioista päättää lopullisesti marraskuussa pidettävä syyskokous ja päätökset toimeenpantee hallitus. Syyskokous on oiva paikka vaikuttaa niin toiminnan suuntaan kuin henkilövalintoihinkin.

Hyvää syksyä!

Seija Pyökeri
seija.pyokeri@erto.fi

tETra

Julkaisija:

Erytystoimihenkilöt ET ry.
Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki

ET ry on Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n jäsenyhdistys. www.etry.fi

Päätoimittaja:

Seija Pyökeri, puheenjohtaja ET ry

Ulkoasu ja taitto:

Codesign Oy, Helsinki

Painopaikka:

Ykkös Offset Oy

Päivitä jäsentietosi ja voita!

Muista päivittää omat sähköpostitietosi ERTO:n sivuilla JA VOITA IPOD!

Voittaja arvotaan ET:n jäsenten kesken, joilla on toimiva sähköposti <http://www.erto.fi/>.

Arvonta suoritetaan aiemmin ilmoitetun sijasta 30.10.

KUTSU SYYSKOKOUKSEEN!

Erityistoimihenkilöt ET ry:n syyskokous pidetään lauantaina 13.11.2010 klo 11.00 alkaen Technopoliksen tiloissa osoitteessa Hiilikatu 3, Helsinki.

Kokouksessa käsitellään sääntöjen 10 §:n syyskokoukselle määrittämät asiat.

Kokousasiakirjat lähetetään etukäteen kokoukseen ilmoittautuneille sähköpostilla tai tarvittaessa postitse.

Yhdistyksen sääntöjen 12 §:n mukaan yhdistyksen jäsenet voivat tehdä aloitteita yhdistyksen kokoukselle. Kirjallinen aloite päätösesityksineen tulee jättää hallitukselle viimeistään kolmekymmentä (30) päivää ennen kokousta.

Ohjelmassa mm. Demos Helsinki ry:n tutkija Tommi Laition pohdiskelua työn ja vapaa-ajan muutoksesta.

Kokoukseen osallistujille maksetaan matkakulut kotipaikkakunnalta Helsinkiin matkustusohjesäännön mukaisesti. Matkakulut korvataan vain pääkaupunkiseudun ulkopuolelta tuleville. Kerro ilmoittautumisen yhteydessä junalipputoiveesi, liput tilataan keskitetysti ja saat sähköpostina tai tekstiviestinä varausnumeron, jolla voit lunastaa liput. Muut matkakulut korvataan kokouksen jälkeen tilille.

Kotisivuiltamme www.erty.fi löydät tarkemman aikataulun päivän ohjelmasta.

Ilmoittautumiset 30.10.2010 mennessä Virpi Pelttarille, puh. 050 377 1961 tai virpi.pelttari@erto.fi.

Tervetuloa!

Erityistoimihenkilöt ET ry:n hallitus

Syyskokouksen esityslista

1. Kokouksen avaus ja laillisuus
2. Kokouksen toimihenkilöiden valinta
3. Kokouksen päätösvaltaisuus
4. Kokouksen menettelytavat
5. Kokouksen työjärjestys
6. Yhdistyksen toimintasuunnitelma vuodeksi 2011
7. Yhdistyksen hallituksen jäsenten palkkiot ja tilintarkastajien palkkioperusteet
8. Yhdistyksen talousarvio vuodeksi 2011 ja jäsenmaksun suuruus
9. Puheenjohtajan valinta kaksivuotiskaudeksi 2011–2012
10. Hallituksen jäsenten lukumäärä
11. Hallituksen jäsenten ja henkilökohtaisten varajäsenten valinta erovuoroisten tilalle kaksivuotiskaudeksi 2011–2012
12. Tilintarkastajien ja heidän varamiestensä valinta vuodeksi 2011
13. Jäsenten tekemät aloitteet
14. Ilmoitusasiat
15. Muut mahdolliset asiat
15. Kokouksen päättäminen

Pikkujouluristeily Tallinnaan

Lähde mukaan ET ry:n pikkujouluristeilylle 13.–14.11.2010 M/S Baltic Princessillä! Lähtö syyskokouksen jälkeen klo 18.30 ja paluu sunnuntaina klo 16.30.

Ostavastuu 40€/50€, sisältäen majoituksen B2/B3 tai A2 -hyteissä, glögin, buffet-illallisen ja meriaamiaisien.

Jos osallistut syyskokoukseen, matkat kotipaikkakunnaltasi Helsinkiin korvataan matkustusohjesäännön mukaisesti halvinta kulkuneuvoa käyttäen pääkaupunkiseudun ulkopuolelta tuleville.

Sitovat ilmoittautumiset 20.10.2010 mennessä Virpi Pelttarille p. 050 377 1961 tai virpi.pelttari@erto.fi. Matka tulee maksaa heti ilmoittautumisen jälkeen ET ry:n tilille Sampo 800012-1382471.

Muistathan ilmoittaa syntymäaikasi ilmoittautumisen yhteydessä. Matkalla tarvitaan voimassaoleva passi tai EU:n hyväksymä sähköinen henkilökortti.



Miten ylityöstä tulee maksaa?

Tekstissä on käsitelty työaikaan koskevia asioita työaikalain pohjalta. Jos työsuhteessasi sovelletaan työehtosopimusta, siinä on voitu sopia muunlaisista ehdoista, esimerkiksi lisätyöstä maksettavasta korotetusta palkasta. Siksi on syytä tarkistaa omaa työtä koskevat ehdot työehtosopimuksesta.

Ylityö ja siitä maksettava korvaus

Työaikalain mukaan työntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. Työpäivään sisältyy myös lepotauko: jos työpäivä on pitempi kuin kuusi tuntia eikä työntekijän olo työpaikalla ole välttämätöntä työn jatkumisen kannalta, työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä lepotauko (ruokatunti), jonka aikana työntekijä voi esteettömästi poistua työpaikalta. Tällaista lepotaukoa ei lueta työaikaan eikä se ole palkallinen. Monilla työpaikoilla on sovittu tuntia lyhyemmästä lepotauosta, esimerkiksi 30 tai 45 minuuttia. Lyhyet kahvitaulet perustuvat lain asemesta sopimuksiin, kuten päivittäinen 15 minuutin kahvitauko, ja ne luetaan työaikaan.

Työnantajan aloite ja työntekijän suostumus

Säännöllinen työaika ei aina riitä työtehtävien suorittamiseen. Silloin työnantaja voi esittää työntekijälle ylityön tekemistä ja työntekijä puolestaan päättää, suostuuko hän tekemään ylityötä. Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta tai hyväksyntää ja työntekijän suostumusta. Lain mukaan ylityötä saa teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö

Työntekijän tekemää työaikaan tarkastellaan viikkokohtaisesti maanantaista sunnuntaihin. Työntekijä voi tehdä tarkastelujaksolla vuorokautista ja/vai viikoittaista ylityötä. Ylityötä teh-

dään vasta sen jälkeen, kun laissa säädetyt enimmäistyöajat (8 h/40 h) ovat täyttyneet.

Vuorokautinen ylityö = työtä, jota tehdään 8 tunnin lisäksi vuorokaudessa. Viikoittainen ylityö = työtä, jota tehdään 40 tunnin lisäksi viikossa ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Lisätyö

Etenkin toimihenkilötehtävissä säännöllinen työaika on usein sovittu enimmäistyöaikoja lyhyemmäksi, esimerkiksi 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Koska työaikalain mukaan ylityötä tehdään vasta 8 tunnin/40 tunnin jälkeen, säännöllinen työajan ja enimmäistyöajan väliin jäävää työtä kutsutaan lisätyöksi. Jos työaika on 7,5 h/vrk ja 37,5 h/vko, lisätyötä tehdään vuorokaudessa 0,5 h (8 h–7,5 h) ja viikossa 2,5 h (40 h–37,5 h). Siten 10 tunnin

työpäivään sisältyy säännöllistä työaikaa 7,5 h, lisätyötä 0,5 h, vuorokautista ylityötä 2 h. Vastaavasti viikkotasolla työntekijän tehtyä työtä yhteensä 44 h siten, että hän teki maanantaista torstaihin kunakin päivänä 7,5 h eli yhteensä 30 h, perjantaina 9 h (säännöllinen työaika 7,5 h, lisätyö 0,5 h, vuorokautinen ylityö 1 h) ja vielä lauantaina 5 h, lauantaina tehdyn työn osalta on tehty ensin lisätyötä 2 h (2,5 h–perjantain lisätyö 0,5 h) ja sen jälkeen viikoittaista ylityötä 3 h. Myös lisätyö edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta.

Maksettavat korvaukset

Lisätyöstä maksetaan korottamaton palkka.

Vuorokautinen ylityö korvataan siten, että kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan. Myös vapaa-aikahyvitys on annettava korotettuna samoilla prosenteilla kuin rahakorvaus eikä ns. tunti tunnista –periaatteella.

Vapaa-aika tulee antaa 6 kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi toisin.

Sunnuntaityö ja sunnuntaiylityö

Sunnuntaityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä. Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos sunnuntaina tehty työ on lisä- tai ylityötä, on siitä maksettava sunnuntaiyökorvauksen (100 prosentilla korotettu palkka) lisäksi niitä koskeva korvaus.

Viikkolepo

Työaika tulee järjestää niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35

tuntia kestävä yhdenjaksoisen vapaan viikkolepon. Se tulee, mikäli mahdollista, sijoittaa sunnuntain yhteyteen.

Jos työntekijää on kuitenkin tarvittu työhön viikkolevon aikana, hänen työaikaansa tulisi lyhentää viimeistään kolmen kuukauden kuluessa edellä mainittuun työhön käytetyllä ajalla tai maksaa erillinen rahakorvaus eli viikkolepokorvaus. Sen määrä on korottamaton palkka tehdyiltä työtunneilta.

Esim. Työntekijän työaika on 7,5 h/vrk ja 37,5 h/vko. Lauantai ja sunnuntai ovat vapaapäiviä. Hän tekee työtä maanantaina 9 h, tiistaina 8 h, keskiviikkona 10 h, torstaina 7,5 h, perjantaina 11 h, lauantaina ja sunnuntaina kumpakin 4 h. Tarkastelujakso on viikko maanantaista sunnuntaihin.

Korvaukset lasketaan seuraavasti:

- Ma:** lisätyö 0,5 h (korottamaton palkka), ylityö 50 prosentilla korotetulla palkalla 1 h,
- Ti:** lisätyö 0,5 h,
- Ke:** lisätyö 0,5 h, ylityö 50 prosentilla korotetulla palkalla 2 h,
- To:** säännöllinen työaika 7,5 tuntia, ei lisä- eikä ylityötä,
- Pe:** lisätyö 0,5 h, ylityö 50 prosentilla korotetulla palkalla 2 h, ylityö 100 prosentilla korotetulla palkalla 1 h,
- La:** lisätyö 0,5 h, ylityö 50 prosentilla korotetulla palkalla 3,5 h,
- Su:** ylityö 50 prosentilla korotetulla palkalla 4 h (ja huom! sunnuntaityökorvaus)

Työntekijä ei ole saanut viikonloppuna tehdyn työn takia vähintään 35 tunnin yhdenjaksoista viikkolepoa. Hänen tulee saada viimeistään kolmen kuukauden kuluessa neljän tunnin vapaa säännöllisenä työaikana, tai jos vapaata ei voida antaa, rahakorvauksena neljän tunnin palkka.



Avuksi Tuntinetti

Tuntinetti on kokonaisvaltainen ratkaisu yritysten tuntikirjaukseen, työajanseurantaan, palkanlaskentaan ja tuntityön laskutukseen. Mottomme on: "Helpompi on aina parempi!"

Tuntinettiin käytöalustoihin lukeutuvat nettiselaimet, mobiiliseurantalaitteet ja kellokortit. Tuntinetti osaa tulkita valmiiksi eri toimialojen työehtosopimuksia ja hyödyntää niitä päivittäiskäytössä. Ohjelma tarjoaa myös sisäänrakennetun työvuorosuunnittelukalenterin, joka ottaa huomioon työntekijöiden toiveet sekä työehdoissa määritellyn kokonaistuntimäärän erinäisine ylityökorvauksineen.

Kehitystyössään Tuntinetti huomioi käyttäjiltä saamansa parannusehdotukset. Tarjolla on myös räätälöityjä ratkaisuja erityistarpeisiin, kuten Ansiolakuri Erityistoimihenkilöt ET ry:n sivuilla. Muita asiakkaitamme ovat mm. henkilöstöpalvelu StaffCom Oy ja PolarPro Henkilöstöratkaisut Oy.

Lisätietoja Tuntinettistä antaa myyntipäällikkömme Janne Halttu, p. +358 45 262 1331, (janne.halttu@tuntinetti.fi). Soita ja pyydä esittely!



Erto on sukunimemme...

Erton kesäpäivä 14.8. Suomenlinnassa!

Perinteitä uusittiin, kun elokuisena lauantaiaamuna reippaat ERTOLaiset valtasivat Suomenlinnan lautan. Vaikka aamun sää näytti kesällä totuttuun verrattuna kiukkuavalta, rohkeliikkojen saapuminen palkittiin monin tavoin: sää, mieli, vatsa ja olo oli päivän päättyessä mitä parhain!

Helsingin kauppatorilla ennen koontumisaikaa meistä muutamat onnistuimme aloittamaan päivän hillovohvelien kera. Tarvitsijat saivat 12-tunnin lippunsa ja merimatkan jälkeen alkoi taivaan tiuskinta kaikota. Ensimmäinen merkille pantu asia muistutti, mikä meitä yhdistää: kysyttäessä omaa yhdistystä yleisin vastaus oli ERTO! Se olikoon sukunimemme...

Aamun liturgian käynnisti puheen-

johtaja Tapio Huttula toivotellen läsnäolijat tervetulleiksi. Ohjelman odotettu osuus olikin heti perään: Maukas lounas tarjoiltiin ERTOLAisten tukikohdassa Yläkerholla. Samaan aikaan pihatelttaan nousivat infopisteet ja korumyynti. Yhdistysten lisäksi paikalla olivat tarjoamassa omaa tietopakettiaan pankki- ja vakuutusyhtiömme. Korumyyjän mukanaolo oli perusteltua, sillä Tamarindon ILO-korujen teolla työllistetään meksikolaisia kotiäitejä. Ja upeita olivat!

Osa joukosta suuntasi hyvän olon luennolle, osa kuulemaan talous- ja poliittista tilannekatsausta. Paarlastihuoneella olivat Tapion lisäksi paikalla Ralf Sund, Outi Alanko- Kahiluoto ja Maria Guzenina-Richardsson.

Ralf Sundin esityksestä jäi mieleen, että vaikka talous nyt on lähdössä nousukiitoon, todennäköistä on "tulpa-V" – eli uusi laskukausi. Työttömyys tulee piinaamaan edelleen ja pitkäaikaistyöttömyys on kasvussa. Erikoinen ilmiö on, että ikääntyneiden työttömyys kasvaa selvimmin. Eikö tämä ole täysin ristiriidassa sen kanssa, että meidän muurausten pitäisi jaksaa sitoutua työskentelmään lähes 70-vuotiaiksi? Jos kerran työnantajat eivät halua hyödyntää osaamista, hiljaista tietoa ja vakaata etenevästä, kenen vika, ettei työurien pidentyminen onnistu?

Toinen tärppi, joka kannattaa laittaa korvan taakse, koskee korkoja: Ennustettiin, että muutamassa vuodessa korot tulevat nousemaan 4-5-kertaisiksi

Kesäpäivillä myös yhdistykset esittelivät toimintaansa niin omille kuin sisaryhdistystenkin jäsenille. ET:tä esittelemässä Tiina Immonen ja "ET-tyttö".



Salakuljettajaa esittänyt Kirsi Kunelius raotti Suomenlinnan menneisyyttä värikkäästi...



Pekka Laukkanen ja Seija Pyökeri arvonnän pyörteissä...

Illan lähestyessä alkoi joukko koontua jälleen yhteen Yläkerhon pihalle. Juontajana toiminut Ystean Pekka Laukkanen sai omalla rentoudellaan tunnelman nousemaan jopa kiihkeäksi asti. Palkintojen jako tuntui niin runsaalta, että allekirjoittanut taisi olla ainoa ilman palkintoa jäänyt – sillä loma-ke jäi täyttämättä!

Ilta jatkui boolin ja musiikin merkeissä. Bändi soitti iltakymmeneen, väen vähetessä tanssi ja tarinat tiivistyivät kesän upeimpaan auringonlaskuun!

Päivään mahtui niin asiaa kuin hauskaa yhdessä oloa, ripaus sivistystä ja tyytyväisyys silattiin passelein tarjoiluun ja ohjelmin. Päivän järjestelyistä vastasi laaja ertolaisten yhdistysten edustajista koottu ryhmä tomeran puheenjohtajan Arja Lehtosen johdolla. Kiitokset YSTEAlle loistavasta esityksestä palata kesätapahtumien aikaan ja Helsinki-Uusimaan Sirkku Mutrulle joukkojen vahvistuksesta.

Mikä aluejärjestömme ottaakaan ensi kesän tapahtumaan kopin?

Tarja Haili

nykyisistä. Tämä vaikuttaa meidän jokaisen tulevaisuuteen.

Iltapäivällä oli myös mahdollista osallistua Suomenlinnan taiteilijayhteisön suunnittelemalta tutustumisretkelle. Väkeä oli niin runsaasti, että lähtijät jaettiin kolmeen ryhmään, jotka reippaasti kävellen kiersivät vastapäivään valituissa kohteissa: kunnostuskohteenä olevassa Jääkellarissa kuulimme saarelaistaiteilijoiden historiasta hiukan, enemmän tulevaisuuden suunnitelmis-

ta leppeästi kertoili meille puutaituri Esa Toivanen.

Pot Viaporissa tutustuimme keraamikkojen työhön. Viiden naiskeraamikon jälki osoittautui persoonalliseksi ja joka makuun löytyi jotain kiintoisaa.

Kolmas lenkki kulttuurisuunnistussessamme oli vanha lentokonehalli, jossa pienoisnäytelmän keinoin raottui saaren virallista ja vähän synkäniloistakin menneisyyttä hauskan poliisi-salakuljettajaduon avulla.

Ps. Valitsimme Suomenlinnaan tuomme yhden vuoden ruuhkaisimmista päivistä. Samaan aikaan saarella oli useita tapahtumia, muun muassa Viaporin tuoppi -purjehduskilpailu.

ERTOn Huttula:

Työelämä raaistuu

Toimihenkilöliitto ERTOn puheenjohtaja Tapio Huttula pelkää työelämän raaistumista ja polarisoitumista. Työnantajien piittaamattomuus työlainsäädännön ja työehtosopimusten määräyksistä on lisääntynyt selvästi.

Ongelmat tulevat esille erityisesti pienillä työpaikoilla, joissa on halun lisäksi monesti puute myös osaamisesta. Ero työpaikkoihin, joilla työntekijöiden asiat ovat kohdallaan, on suuri. Työelämän kylmenevät asenteet näkyvät esimerkiksi liiton työsuhdeneuvonnassa ja riita-asioissa, sanoo Huttula.

”Yritykset eivät suostu hoitamaan normaaleja lakisääteisiä velvollisuuksiaan. Kiistaa syntyy paljon työajoista, vuosilomista ja palkkasaatavista, jopa työsuhteeseen liittyvien todistusten saamisesta. Lisäksi monilla työpaikoilla ylitöitä ei korvata.”

Ongelmat kasautuvat erityisesti pienillä työpaikoilla aloilla, jolla ei ole työehtosopimuksia. Näillä työpaikoilla työskentelevät ovat ongelmatilanteissa suojattomassa asemassa, etenkin kun he monesti ovat ainoita tai lähes ainoita palkattuja työntekijöitä. Lisäksi näiltä työpaikoilta puuttuu usein luottamusmies, kuvailee Huttula.

Kärjistynyt tilanne tulee selvästi esille ERTOn jäsenpalvelussa. Meidän jäsenistämme monet työskentelevät pienissä uusissa yrityksissä ja lähes kolmannes aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta, sanoo Huttula.

”Tässä tilanteessa ongelmat kertautuvat: työnantajan osaaminen on monesti heikkoa, taloudellinen tilanne tiukka ja asenne kova. Näissä tilanteissa laki jää noudattamatta, samoin työehtosopimus,

jos sellainen on. Pienellä yrityksellä ei ole myöskään mitään ’imagoa’, mainetta, jota työnantajan pitäisi suojata. Monilla aloilla työnantajat eivät myöskään ole halukkaita solmimaan työehtosopimuksia ja noudattavat erilaisia muita – alalle sopimattomiakin – sopimuksia ’ruusinat pullasta’ noukkien.”

Työelämä näyttää polarisoituvan

Onneksi meillä on paljon työpaikkoja, joilla henkilöstöön panostetaan ja heitä kuunnellaan ja henkilöstöpolitiikka on kunnossa. Valitettavasti vain näiden ”riistotyöpaikkojen” määrä on lisääntymässä, sanoo Huttula.

Lääkkeeksi Huttula vaatii viranomaisen tiukempaa lakienvälvontaa ja kovempia sanktioita yrityksille, jotka eivät noudata lainsäädäntöä. Tarvittaessa lainsäädäntöä tulisi myös kiristää holtittomien yrittäjien laittamiseksi kuriin.

Terveisiä lähtee myös työnantajaliittoille. Huttula on huolissaan suuremmista yrityksistä esille nousseesta pyrkimyksestä keinotella työsuhteen ehdoilla.

”Ilmeisesti kova kilpailu näkyy joidenkin yritysten pyrkimyksenä kiertää sitovien työehtosopimusten määräyksiä kilpailuedun saamiseksi. Keinottelu työehdoilla ei ole kenenkään etu. Näihin tilanteisiin tulee työnantajaliittojen puuttua. Työnantajaliitolla on työehtosopimuksen valvontavelvollisuus. Jämäkempi työnantajien rooli säästäisi turhilta oikeudenkäynneiltä selvissä asioissa”, painottaa Huttula.

Lisätietoja: ERTOn puheenjohtaja Tapio Huttula, p. 040 563 7944

Työsuhdeneuvonta keskitetään puhelinpalveluun

Kesäkuun alusta lähtien työsuhdeneuvonta keskittyy palvelemaan jäsenistöään puhelimitse. Tällä muutoksella haluamme parantaa ERTOn jäsenten palvelua tehokkaammaksi ja nopeammaksi sekä näin voimme antaa laajalaisempaa neuvontaa työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä.

”Olemme huomanneet, että kun yhteydenotto tapahtuu puhelimitse, saamme nopeasti esitettyä tarvittavat lisäkysymykset ja käytyä läpi vaihtoehdot jäsenemme tilanteeseen. Myös jäsenet saavat selitettyä tilanteensa huomattavasti nopeammin keskustelemalla kuin kirjoittamalla”, sanoo ERTOn toimialapäällikkö Pia Ben Aissa.

Asian käsittelyä voidaan luonnollisesti jatkaa sähköpostissa sen jälkeen, kun peruskartoitus on tehty. Ainoa mikä muuttuu, on siis se, ettei ensimmäistä yhteydenottoa enää hoideta sähköpostilla vaan puhelimitse.

Tämän muutoksen vuoksi sähköpostiosoite työsuhdeneuvonta.erto@erto.fi poistetaan käytöstä 1.6.2010 alkaen ja kaikki yhteydenotot ohjataan puhelinpäivystäjille. Työsuhdeneuvonta kuitenkin vastaa ennen päivämäärää 1.6.2010 vastaanotettuihin sähköpostiviesteihin normaalisti.

Työsuhdeneuvonnan päivystysajat

ERTOn työsuhdeneuvonta palvelee jäseniä numerossa (09) 6132 3241 maanantaista perjantaihin kello 9.00–15.00. Vuosilomien vuoksi toimistolle tulevien yhteydenottojen määrät laskevat keskikesällä, näin ollen kesäloma-aikaan 28.6.–1.8.2010 päivystysaika on 9.00–14.00.

Tukea opintovapaalle!

Jos olet harkinnut jääväsi opintovapaalle – johon sinulla on opintovapaalain mukainen oikeus, niin sinulle on hyviä uutisia: Aikuiskoulutustuen ehdot ovat muuttuneet 1.8.2010 alkaen. Muutoksen myötä tuen taso nousi aikaisemmasta noin 30 prosenttia, jolloin se vastaa ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määrää. Aikuiskoulutustukea voi saada palkansaaja tai yrittäjä, joka on ollut työelämässä yhteensä vähintään kahdeksan vuotta. Tukea maksetaan yhteensä enintään 18 kuukauden ajan. Lisätietoa <http://www.koulutusrahasto.fi/?1;2;900;900.html>

Palkansaajien tutkimuslaitos ennustaa jyrkkää käännettä talouskehityksessä

Palkansaajien tutkimuslaitos julkaisi uusimman talousennusteensa 8.9.2010. Ennusteen mukaan Suomen suhdannekehityksessä on tapahtunut jyrkkä käänne. Suomen kokonaistuotannon kasvu kiihtyi merkittävästi 2010 toisella neljänneksellä, kansainvälistä taloutta uhkaavasta epävarmuudesta huolimatta.

PT ennustaa kasvun yltävän 3,7 prosenttiin vuosina 2010 ja 2011. Nousun vauhdittajana toimii vienti, joka lisääntyy 2010 lähes 10 ja 2011 runsaat 8 prosenttia. Vuonna 2011 myös yksityiset investoinnit piristyvät ja yltävät 9 prosentin kasvuun. Työllisten määrän väheneminen pysähtyy, ja 2011 syntyy jo keskimäärin 30 000 lisätyöpaikkaa. Julkinen talous alkaa kohentua.

Lähde: STTK:n internetsivut

Pätkiikö muisti?

Työtä haittaavia muistiongelmia ja keskittymiskyvyn puutetta kokee noin joka viides. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Kiti Müller pitää erityisen huolestuttavana sitä, että työmuistin pätkiminen on pikkuhiljaa lisääntynyt alle 35-vuotiailla, vaikka heillä työmuistin pitäisi toimia parhaiten.

”Kuormitukseen liittyy useita asioita. Monet kokevat, että informaatiomäärät ovat niin suuret, että on vaikea löytää oman työn kannalta oleellista tietoa. Toinen on jatkuva tietojärjestelmien muuttuminen.”

Müller muistuttaa, että työntekijä ei kestä rajattomasti jatkuvaa muutosta. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys 2009 -tutkimuksen mukaan lähes joka toisen työtehtävät olivat kolmen edellisen vuoden aikana täysin muuttuneet.

”Monet ovat kuvanneet, että jos on ollut puolen vuoden opintovapaalla ja palaa töihin, niin omat työt ovat muuttuneet ja suurin osa työkavereista.”

Müller peräänkuuluttaakin jotain tolkkua ainaiseen mylläkään. Jos viidenneksellä on sen vuoksi pulmia työmuistinsa, tarkkaavaisuutensa, keskittymis- ja oppimiskyvynsä kanssa ja luova ongelmanratkaisukyky on heikentynyt, on pelissä myös koko yhteiskunnan kilpailukyky.

Aivojen kuormituskykyä on ollut hankala mittailla. Työterveyslaitos on kehittänyt uusia menetelmiä aivojen rasituksen mittamiseen. Aivojen yllirasitus näkyy lopulta myös ulospäin.

”Ihminen kynnistyy, muuttuu ärtyneeksi, on jatkuvasti väsynyt tai ei pysty nukkumaan. Hän voi olla myös yliaktiivinen, eikä pysty keskittymään tai alkaa unohtella. Voi tulla myös masennusta.”

Ensimmäinen merkki on kuitenkin se, että arkisia asioita on hankala järjestellä, vaikka virkeänä niiden hoitaminen olisi vaivatonta. Osa ihmisistä reagoi pääkopan ylikuormaan myös oirehtimalla ruumiillisesti.

”Voi olla, ettei henkilö koe olevansa kuormittunut, mutta kärsii jatkuvista nisk- ja hartiaivoista tai selkäkivuista.”

Viikon hektisestä työviikosta joku selviää parissa päivässä, mutta jotkut tarvitsevat viikon. Äkillisestä stressistäkin toipumisessa on suuria yksilöllisiä eroja. Jos taas stressiä jatkuu kauan, aivot mukautuvat siihen, eikä elimistö varoittelekaan enää liian kovasta vauhdista ennen kuin sairastuu vakavammin.

Lähde: STT

10 hyvää syytä liittyä jäseneksi

Eriyistoimihenkilöt ET ry on yksi Eriyistisalojen toimihenkilöliitto ERTOn kuudesta valtakunnallisesta toimialakohtaisesta jäsenyhdistyksestä. Meitä on tällä hetkellä noin 4700 hyvin erilaisilla aloilla työskentelevää, yhdistävänä tekijänä on työpaikkojen pienuus ja työehtosopimus-

ten puuttuminen. Yhdistyksen tavoitteena on saada mahdollisimman moni työpaikka sopimustoiminnan piiriin. Järjestäytymisasteen nostaminen ja työpaikalla järjestäytymisen merkityksestä puhuminen auttavat tavoitteen eteenpäinviemisessä. Olemme keränneet tähän muutamia asioita jäsen-

hankintaan liittyen, esittele niitä työtovereillesi. Käykää myös tutustumassa kotisivuihimme www.etry.fi. Jos työpaikallasi on kiinnostusta esim. työpaikkatilaisuuden järjestämiseksi, ota yhteyttä sähköpostilla et@etry.fi, niin tulemme mielellämme tapaamaan teitä.

ERTO / ET

- huolehtii edunvalvonnastasi
- vaikuttaa työelämän lainsäädäntöön
- järjestää koulutusta jäsenille ja luottamushenkilöille
- palvelee ja tukee luottamusmiestä työpaikalla
- antaa työsuhdeneuvontaa
- antaa oikeusturvan ja ilmaisen oikeusavun
- antaa työttömyysturvan lomautus- ja työttömyystilanteessa
- antaa hyvän vakuutusturvan
- julkaisee Toimi-lehden viisi kertaa ja omaa lehteä kaksi kertaa vuodessa
- järjestää jäsentilaisuuksia, -tapahtumia ja antaa ostoehtoja

Erton arvot

Erton edustajisto vahvisti 25.11.2006 liittomme arvoiksi:

- jäsenlähtöisyyden
- oikeudenmukaisuuden
- asiantuntemuksen
- edistyksellisuuden

Nämä arvot ohjaavat kaikkia toimintoja liiton ja yhdistysten toiminnassa.

ET:n jäsenenä on esimerkiksi seuraavilla aloilla työskenteleviä toimihenkilöitä

- aatteelliset järjestöt, yhdistykset ja säätiöt
- asianajo- ja lakiasiantuntijatoimistot
- henkilöstöpalveluyritykset
- isännöitsijätoimistot ja kiinteistöhuoltoyritykset sekä -välitys
- matkailu ja kulttuuriala
- agentuuritoimistot
- pieneläinklinikat
- vapaa-ajan urheilu- ja kuntoilulaitokset

Jäsenenä olet oikeutettu

Lomamökit

lyömätön lomaetu on melkein oma mökki

Syys- ja kevätkokoukset

- mahdollisuus vaikuttaa
- hyvässä seurassa
- uusia tuttavuuksia

Koulutuspäivät

- tärkeitä asioita työsuhteeseen liittyen
- monipuolista ja ajankohtaista omalta alalta
- verkostoituminen saman alan ihmisten kanssa

Työsuhdeneuvonta

- asiallista ja osaavaa palvelua



Teksti: Tiina Immonen

Kuukauden kasvo – henkilökuva jäsenestä

Tämä haastattelu on tehty illan pimetessä linja-autossa, jossa Kirsi istuu päivän päätteeksi kotimatalla työpaikan järjestämältä koulutusmatkalta Tallinnasta. Onneksi puhelimet on keksitty, että voimme rupertella kaikessa rauhassa.

Harrastukset: Monenlaisen liikunnan lisäksi Kirsi on harrastanut agilityä jo 10 vuotta. Intohimoinen koiraharrastaja, jolle kilpailu ja kisaaminen-koirien kanssa tuo iloa elämään. Aika menee töissä ja koiraseuran (KooKoo99) aktiivina melko tiiviisti.

Työ: Kirsi on Matkailualan ammattilainen ja töissä Pohjolan Matkan matkatoimistossa Mikkelissä jo kuudetta vuot-

ta. Sitä ennen töitä riitti Töölön Matkatoimiston Mikkelin toimistossa kuusi vuotta ennen kuin putiikki laitettiin kiinni.

Järjestötoiminta: ERTO:n Etelä-Savon aluejärjestön toimintaan mukaan Kirsi lähti 13 vuotta sitten ja hän on ollut hallituksessakin jo yli kymmenen vuotta. Varapuheenjohtajan pesti on langennut hänelle kuin luonnostaan. Tämän vuo-

Kirsi Kyröläinen, 45 v

Perhettä: Emäntä itse ja kolme koiraa: Hippi, Carlos ja Ronaldo

den alusta Kirsi on ERTOn Etelä-Savon aluejärjestön puheenjohtajana.

Aluejärjestön hallitusta Kirsi kuvaa toimeliaaksi ja aktiiviseksi. Toukokuun patikkaretki Repoveden luonnonpuistoon vajaan 20 ertolaisen voimin on vielä mukavasti tuoreena muistissa. Toiveena on saada vielä uusia jäseniä mukaan aktivoitua tilaisuuksiin. Kirsi vetoaakin Mikkelin alueella asuviin: älä jää kotiin istumaan vaan lähde liikkeelle, liikkumaan ja tutustumaan ihmisiin.

Kotipaikka: Kirsillemikeli on kotipaikka, josta ei hevin lähdetä, jollei sitten jokin aivan erinomainen työ tai muu tarjous saa houkuteltua Kirsiä muualle. Kotipaikka on kuitenkin sellainen josta kaikki tarvittava löytyy.

Haaveet: Kysyttäessä mistä hän haaveilee, kun 50-vuotispäivä lähestyy, Kirsilillä on vastaus valmiina: Täytyisi löytää joku sponsori, että voisi elämässä keskittyä olennaiseen eli harrastuksiin ja esimerkiksi järjestötoimintaan. Töitä voisi tehdä sitten ihan vaan mielen virkistykseksi.

Tätä kuunnellessani saatoinkin kuvitella Kirsin huumorintajuisesti hymyilevän bussin hämärässä, kun maisemat iloisesti vilistävät ikkunan ohi.



Mitä on hyvinvointi? Riittävätkö vitamiinit ja hammaslääkäri ylläpitämään hyvinvointiamme?

STTK uudistaa hyvinvointiajatteluaan

Vuonna 2009 toteutui pitkäaikainen unelma: ajatus, että STTKn sisällä ryhdyttäisiin yhteistyöhön todellisten hyvinvointiin vaikuttavien alojen kesken. Kulttuuri-, matkailu-, liikunta- ym. alojen kesken käynnistyneen ryhmän nimike ratkesi tämän vuoden alussa, kun sosiaali- ja terveysalat käsittävä Hyvinvointi-STTK lopetti toimintansa ja ryhmä adoptoi välittömästi tuon nimen.

Hyvinvointi-STTK -ryhmä on yksi keskusjärjestömme elinkeinopoliittisista ryhmistä ja sen tavoitteena on vahvistaa hyvinvointialoilla työskentelevien jäsenten edunvalvontaa ja tällä sektorilla toimivien työllisyyttä. Ryhmässä on edustettuina mm. SVTL:n, ERTOn ja SAL:n kautta edellä mainittujen toimialojen lisäksi nuoriso- ja vapaa-ajan alojen työntekijöitä julkiselta, yksityiseltä ja kolmannelta sektorilta.

Ryhmä toimii hyvinvointialojen yhteiskunnallisen merkityksen ja ennalta ehkäisevän luonteen ymmärtämisen syventämiseksi. Samalla pyrkimyksenä on saada lisää arvostusta ja näkyvyyttä sektorille, jotta työn ja toiminnan laatu sekä talous- ja toimintaedellytyksiä voidaan parantaa.

Keskeisinä asiakokonaisuuksina olemme käsitelleet koulutuskysymyk-

siä, verotus- ja rahoituskysymyksiä sekä sektorin toimintakyvyn turvaamista. Tämä tarkoittaa kannanottoja muun muassa kolmannen sektorin yritystoimintaedellytysten pohdiskelua, samoin nyt niin muodikkaita teemoja esimerkiksi yritysten yhteisvastuullisuudesta. Mitä tapahtuu maassamme, jos määritellään erikseen yhteiskuntavastuulliset yritykset ja annetaan niille verohelpotuksia? Eivätkö meidän maassamme kaikki yritykset ole yhteiskuntavastuussa?

Henkilökohtaisesti pelkään, että tässä on mahdollisuus romuttaa maailmalla kadehdittuja pohjoismaisia ja erityisesti suomalaisia toimintamalleja nopeassa tahdissa hyvää tarkoittavia, mutta yhteiskuntamme kannalta tulevaisuuden toimintaa vääristäviä päätöksiä tekemällä.

Kansalaisjärjestöjen rooli korostuu yhteiskunnassamme sitä mukaa kun julkisen, yksityisten ja kolmannen sektorin toimijat tuottavat merkittävämpää osaa kansalaisten palveluista. Rinnalla järjestöt tarjoavat merkitystä elämään vapaaehtoistyön kautta. Miten saada pidettyä erillään vapaaehtoistyö ja järjestöjen ammatillisen toiminnan harjoittaminen? Rajanvedon hämärtyessä rajoitus- ja verotuskysymykset ja palkkauskysymykset mutkistuvat.

Parhaimmillaan toiminta yhdistää vapaaehtoistyön ja ammattityön, mutta ammattijärjestöjen kannalta kyse on myös päätyön ja vapaaehtoistyön välisestä rajasta. Missä välissä vapaaehtoisuus muuttuu ammattitoiminnaksi? Pelisääntöjä ja vastuita on tarkennettava. Jos työelämän ehdot kiristyvät yhä, hyvinvointi ja työssä jaksaminen heikkenevät lineaarisesti.

Väestörakenteesta johtuen vapaaehtoistyön ja harrastamisen aktiivisuusasteet eri puolilla maata ovat muuttuneet voimakkaasti ja eri tavoin. Vapaaehtoistyön kenttä on laaja-alainen ja yhteiskunnallisilta vaikutuksiltaan merkittävä kokonaisuus sosiaali- ja terveysalan, kulttuuri- ja liikuntajärjestöstä aatteellisiin järjestöihin. Myös julkinen valta luottaa kentän toimintaan, mutta samalla rahoituslähteet näiden toimien tueksi ovat ehtymässä. Miten kilpailulainsäädäntöä on kehitettävä, jotta esimerkiksi lastenhoitopalvelut voivat jatkua?

Olemme keskustelleet myös onnellisuudesta ja siitä, miten sitä voitaisiin kasvattaa.

Vapaa-ajan hyvinvointi ja omaehtoinen toiminta liittyvät läheisesti onnellisuuteen. Elävä ja vahva vapaa-ajan toiminta toimii hyvinvoinnin luojana, edesauttaa työssä jaksamista ja vähentää yhteiskunnan sosiaali-, terveys- ja muita kuluja.

Haluamme vaikuttaa sekä suoraan että erityisesti STTK:n kautta ja sen omiin linjauksiin tavoitteittemme saavuttamiseksi. Hyvinvointi-STTK:n tavoitteet ovat:

- Vaikuttaa kolmannen sektorin toimijoiden rahoitukseen, rahoitusmahdollisuuksiin ja rahoituspäätöksiin. Ryhmä tukee Veikkauksen ja RAY:n ja kuntien vapaaehtoistyötä tukevien käytäntöjen ja rahoitusmallien säilyttämistä ja edelleen kehittämistä kansallisista näkökulmista.
- Vaikuttaa kolmannen sektorin verotuskehitystä elinkeinotoiminnan ja vapaaehtoistyön yhteistä päämäärää, yhteiskunnallista hyvinvointia vahvistamaan suuntaan.
- Nostaa julki vapaa-ajan ja hyvinvointisektorin yhteiskunnallista merkitystä ja ennalta ehkäisevää luonnetta.
- Seurata ja olla aloitteellinen kolmannen, yksityisen ja julkisen sektorin hyvinvointiklusterin kehittämisessä ja yhteistyön vahvistamisessa.
- Kehittää vapaa-ajan hyvinvointialojen vapaaehtoisuuskoulutusta
- Selkeyttää ammattimaisen ja vapaaehtoistyön työnjakoa
- Toimia innovatiivisena aloitteentekijänä yhteiskunnallisten hyvinvointitavoitteiden edistämiseksi
- Korostaa kehittämistyön merkitystä
- Tukee ja edistää yhteiskunnallista hyvinvointia lisäävien ja tukevien mittarien kehittämistä ja käyttöä.

Hyvinvointi on yhteinen, yhteisvastuullisten tahojen yhteinen huoli ja tavoite. –Ja edellyttää kaikkien osallistumista jossain muodossa. Työryhmämme ei siis luota, että pelkällä koulutus-, terve-

STTK -hyvinvointiryhmä

Ritva Rasila puheenjohtaja, SVTL
Antti Aarnio sihteeri, STTK
Jarmo Lahti ERTO
Jaana Possi ORT/SVTL
Leena Luhtala FLOM/SVTL
Marjatta Hiltunen JYTY
Mii Haanpää JYTY
Pekka Kontkanen JYTY
Reijo Häyrinen SLA
Sirku Mutru MLL ERTO
Tiina Heino EVL
Tapio Huttula ERTO
Tarja Haili ET/ERTO

ys- ja sosiaalipalveluilla pystytään rakentamaan täysipainoista hyvinvointiyhteiskuntaa, saati eriyttämällä yritykset yhteiskuntavastuullisiksi ja tavallisiksi yrityksiksi. Siksi pyrimme vaikuttamaan eri yhteisöjen, kuten Raha-automaattiyhdistyksen ja Veikkauksen avustusten jakoperusteisiin, otamme kantaa lausunnoin ja keskusteluihin erilaisiin ohjelmarakenteisiin ja toivomme jokaisen STTK:laisen ottavan nämä viestit omikseen, jotta vahvistamme paitsi omaa elintilaamme, myös koko maan kilpailukykyä ja tuottavuutta. Näin vahvistamme samalla työllisyyttä, jaksamista ja hyvää mieltä.

Teksti: Tarja Haili, Hyvinvointi-STTK:n ET:läinen jäsen

Liikuntakeskukset ja kuntosalit -vähimmäispalkkasuositus

Voimassaolo 1.6.2010 alkaen.

Palkkaryhmä 1: Vastaanotto- ja taloushallintotehtävät

Asiakaspalvelu esim. neuvonta ja opastus

- ajanvarausten hoitaminen
- asiakasrekisterin hoitaminen
- palveluiden myynti ja markkinointi

Taloushallinto esim. avustava kirjanpito

- maksuliikenne
- kassanhoito

Työaika enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa. Kunakin työpäivänä ruokailutauko ½ tuntia, joka luetaan työaikaan, jos toimihenkilö ei voi esteettömästi poistua työpaikalta tauon aikana.

Palkkaryhmä 1

PÄÄKAUPUNKISEUTU					
Työsuhteen kesto	0-2.v	3.v	5.v	8.v	11.v
Kuukausipalkka	1520	1595	1676	1760	1848
Tuntipalkka	9,61	10,10	10,61	11,12	11,69
MUU SUOMI					
Työsuhteen kesto	0-2.v	3.v	5.v	8.v	11.v
Kuukausipalkka	1444	1515	1591	1671	1756
Tuntipalkka	9,14	9,59	10,07	10,58	11,11

Palkkaryhmä 2: Ohjaustehtävät

Ohjaustehtäviä hoitavilla toimihenkilöillä ei ole asiakaspalveluun tai taloushallintoon liittyviä tehtäviä ohjauksen ohella.

Ohjaustunnit 1: Kehon hallinta esim. venyttely, kiertoarjoittelu, asahi

Ohjaustunnit 2: Lihaskunto esim. niska & selkä, sisäpyöräily, Body-tunnit, Wave, keppijumppa, vesipyöräily, pallojumppa, Switching, vesiliikunta, Les Mills

Ohjaustunnit 3: Koreografiset ohjaukset/aerobic/askelsarjat (liikkuvat tunnit) esim. aerobic, step, zumba, tanssilliset tunnit

Ohjaustunnit 4: Erikoisohjaukset esim. Sambic, Pilates, Personal Training, Balletone, jooga, painonhallinta, Chiball

Jos ohjaustehtäviä hoitava toimihenkilö on itse maksanut ohjaustunnin ohjaamiseen vaadittavan lisenssikoulutuksen, tulee palkkaryhmä 2 ohjaustunnista maksettavaa suosituspalkkaa korottaa 5 %.

Palkkaryhmä 2

	PÄÄKAUPUNKISEUTU (Hki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)	MUU SUOMI
Ohjaustunnit 1	24,40	22,40
Ohjaustunnit 2	26,50	24,40
Ohjaustunnit 3	28,50	26,50
Ohjaustunnit 4	29,50	27,50

Palkkaryhmä 3: Asiakaspalvelu- ja ohjaustehtävät

Tehtäviin kuuluu sekä asiakaspalvelu- että ohjaustehtäviä. Kuukausipalkkaisen toimihenkilön työajasta enintään 30 % on ohjaustehtäviä. Jos niitä on enemmän, lisäohjaustunneista maksetaan erikseen ohjaustuntien mukaan.

Palkkaryhmä 3

PÄÄKAUPUNKISEUTU					
Työsuhteen kesto	0–2.v	3.v	5.v	8.v	11.v
Kuukausipalkka	1702	1787	1876	1970	2069
Tuntipalkka	10,82	11,31	11,87	12,47	13,09
MUU SUOMI					
Työsuhteen kesto	0–2.v	3.v	5.v	8.v	11.v
Kuukausipalkka	1621	1702	1787	1876	1970
Tuntipalkka	10,26	10,77	11,31	11,87	12,47

Toimistotyön vähimmäispalkkasuositus

Palkkaryhmittely

Palkkasuositus perustuu neljään vaativuusryhmään. Vaativuusryhmissä on hyvin yleisluonteinen määritelmä sekä sen lisäksi esimerkkejä yleisimmistä tehtävistä, joita ao. vaativuusryhmässä esiintyy. Esimerkkiluettelo ei missään tapauksessa ole tyhjentävä.

Tehtäväryhmä 1: vaativat erityistehtävät / asiantuntijatehtävät

Työ suoritetaan itsenäisesti toiminnan suunnitteluun perustuen ja siihen voi sisältyä toiminnallista, taloudellista tai esimiesvastuuta. Tehtäväratkaisut edellyttävät myös usein ratkaisumallien suunnittelua ja kehittämistä.

- toimistopäällikkö
- järjestösihteeri
- isännöitsijä
- esimiestehtävät
- itsenäinen kirjanpityö (sisältää tilinpäätöksen laadinnan, veroilmoitukset ja verosuunnittelun)

Tehtäväryhmä 2: vaativat ammattitehtävät

Työ suoritetaan itsenäisesti yleisohjeiden mukaisesti. Tehtäväratkaisut edellyttävät valintoja menettelytavoissa.

- toimistonhoitaja
- kirjanpitäjä
- palkanlaskija (edellyttää lainsäädännön ja työehtosopimusten tuntemusta)
- asianajosihteeri
- sihteeri, assistentti
- kiinteistösihteeri

Tehtäväryhmä 3: ammattitehtävät

Työ suoritetaan yleisohjeiden mukaisesti. Tehtäväratkaisut tehdään kokemuksen pohjalta työn eri osatekijöitä yhdistellen.

- taloussihteeri, talousassistentti
- avustava kirjanpito
- maksuliikenteen hoito
- reskontranhoitaja

Tehtäväryhmä 4: tavanomaiset tehtävät

Työ suoritetaan selvien työohjeiden ja rutiinien mukaisesti. Tehtäväratkaisut tois-
tuvat samankaltaisina.

- puhelinvaihteenhoito
- postinkäsittely
- asiakaspalvelu, asiakasneuvonta
- tietojen tallennus
- tietojen arkistointi

Vähimmäispalkkasuositus perustuu palkkatutkimukseen

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ja Erityistoimihenkilöt ET laativat ET:n jä-
senistön kattavan palkkatutkimuksiin perustuvan palkkasuosituksen.

ET:n jäsenistä merkittävä osa työskentelee yrityksissä ja järjestöissä, jotka ei-
vät kuulu minkään työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Suositus on luonteel-
taan vähimmäispalkka-suositus, josta on mahdollista ja tarpeen mukaan myös
suotavaa poiketa.

Toimistotyön vähimmäispalkkasuositus

ET:n jäsenistä suuri osa työskentelee aloilla, joilla ei ole omaa työehtosopimusta
tai joilla sovelletaan ERTOn runkosopimusta. Näiden jäsenten palkankorotusten
toteuttamiseksi annetaan seuraava suositus:

Yleiskorotussuositus 1.6.2010

Henkilökohtaista kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2010 lukien 1,3 prosentilla.

Korotus on laskettu oheiseen taulukkoon siihen tehtyjen taulukkotarkistus-
ten jälkeen.

Taulukko 1.6.2010 lukien

	0–4 vuotta	5–9 vuotta	10–14 vuotta	yli 15 vuotta
Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)				
1	2818	3001	3196	3404
2	2291	2428	2574	2728
3	2027	2149	2267	2380
4	1826	1936	2042	2134
Muu Suomi				
1	2326	2477	2638	2809
2	1971	2089	2214	2347
3	1792	1900	2005	2105
4	1659	1759	2856	1940

Eläinlääkintäalan hoitotyö vähimmäispalkkasuositus 2010

Palkkaryhmä 1: esimiestehtävät ja laaja-alaiset erityistehtävät

Tehtävät edellyttävät ammattikoulutuksella tai työkokemuksella hankittuja tietoja ja taitoja. Tehtävät ovat usein laaja-alaisia ja niihin saattaa liittyä toimiminen tiimin tai ryhmän vetäjänä, suunnittelua, koulutusta ja taloudellista vastuuta tai tehtävät ovat alan ulkopuolisia erityistehtäviä, esimerkiksi esimiestehtäviä.

- vastaava eläintenhoitaja

Palkkaryhmä 2: erikoisammattitehtävät.

Tehtävät edellyttävät ammattikoulutuksella tai työkokemuksella hankittuja erityistietoja tai taitoja sekä ammattialaan kuuluvien laajojen asiayhteyksien hallintaa.

- näyttötutkinnon suorittanut eläintenhoitaja

Palkkaryhmä 3: ammattitehtävät.

Tehtävät edellyttävät alan aikaisempaa kokemusta tai ammatillista koulutusta sekä harkintaa annettujen ohjeiden pohjalta

- eläintenhoitaja

Palkkaryhmä 4: perustehtävät

Ei edellytetä aikaisempaa kokemusta, toiminta esim. ohjeiden mukaan avustaa toisen valvonnassa tehtävien hoitamisessa.

- avustava eläintenhoitaja, oppisopimussuhteinen

Toimihenkilöiden henkilökohtaista palkkaa korotetaan 1,3 %:lla 1.6.2010 lukien. Vastava korotus on laskettu oheiseen taulukkoon.

Taulukko 2010

	3. v	5. v	8. v	11. v	
Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)					
PR1	1995	2075	2158	2244	2334
PR2	1838	1912	1988	2067	2150
PR3	1687	1755	1824	1897	1973
PR4	1515	1576			
Muu Suomi					
PR1	1796	1868	1943	2021	2102
PR2	1656	1722	1791	1863	1938
PR3	1521	1581	1644	1710	1779
PR4	1365	1419			

Luottamus kirittää työyhteisötaitoja

Reilut työkaverit ja kannustava pomo luovat menestyksellisen työyhteisön, joka tuottaa työhyvinvointia ja kasvattaa yrityksen tuloksellisuutta, sanoo asiantuntija Tarja Rätty.

Ollapa reilu työntekijä nykypäivän epävarmassa työelämässä. Pitäisi keskittyä työssään olennaisiin asioihin, eikä valittaa pienistä seikoista, löytää kehitettävää omassa työssään, suhtautua muutoksiin mahdollisuutena ja tietysti käyttäytyä kunnollisesti ja asiallisesti.

Vielä hankalammaksi saattaa osoittautua hyvän pomon manttelin tavoittelemisen: sitouta väkesi firmaan, arvosta alaistesi taitoja, kannusta ja kiitä sekä muista kehittää itseäsi esimiehenä.

Työyhteisötaidot ovat kaikessa yksinkertaisuudessaan ja monimutkaisuudessaan sekä työhyvinvoinnin että tuottavuuden perustaitoja, sanoo Tarja Rätty.

”Työn luonne on muuttunut sellaiseksi, että työssä kuin työssä vaaditaan entistä enemmän vuorovaikutustaitoja. Mikään työyhteisö ei voi olla yhden osaajan varassa. Tietoa ja osaamista pitää jakaa työyhteisön sisällä. Työpaikan ulkopuolisilta kursseilta voi ammentaa uutta tietoa, mutta sekin täytyy osata jakaa yhteiseen laariin.”

Roolit selkeiksi

Työturvallisuuskeskus on käynnistänyt koulutushankkeen, jossa näkökulmana on työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen, ja nyt keskiössä ovat työyhteisötaidot. Koulutusmateriaalissa puhutaan alais- ja esimiestaidoista. Alaistaito viittaa alamaisuuteen, eikä heti kolahda kannustavaksi käsitteeksi omasta asemasta työyhteisössä.

”Termien ei pitäisi hämärtää ydinasiaa eli vuorovaikutustaitoja, joista on ilmiselvästi hyötyä sekä työntekijöille että esimiesasemassa oleville ja sitä myötä myös työnantajayhteisölle. Joku keksi ehdottaa englannin kielestä käännettylle ilmaisulle organisaatiokansalaisuus suomenkielistä vastinetta kansalaistaito. Si-

tähän on kyse; tulla toimeen kanssaihmisten kesken”, Rätty tähdentää.

Hänen mielestään ei pitäisi olla mitään kielteistä latausta sillekään, että suurin osa työtätekevästä on alaisen asemassa.

”Ylipäättään roolit on hyvä pitää erillään. Alaisen ei tarvitse kantaa kokonaisvastuuta päätöksistä, jotka puolestaan kuuluvat esimiehelle. Toisaalta esimiehen on syytä pitää kirkaana mielessään oma roolinsa työnantajan edustajana ja hyvien työolosuhteiden mahdollisuuksien edistäjänä. Hyvä esimies ei välttämättä ole työntekijöiden kaveri, vaan hänen roolinsa on edustaa työnantajaa. Työpaikalla olisi hyvä keskustella avoimesti myös työnjohtajan asemasta”, Rätty sanoo.

Kahden kauppa

Tarja Rädyn mielestä työyhteisöissä hukataan osaamista ja energiaa, jos ei aidosti ymmärretä työyhteisötaitojen vaikeuttavuutta.

”Jotta esimies voisi menestyä omassa työssään, hän tarvitsee työntekijöitä, joilla on motivaatiota ja intoa tehdä työnsä onnistuneesti. Aikuisia ihmisiä ei voi pakottaa tai uhkailla, vaan työnjohdolliset keinot ovat pitkälti kiinni vuorovaikutustaidoista. Työntekijät hyötyvät hyvistä alaistaidoistaan ja vastavuoroisuudesta esimiehen kanssa hyvänä työmotivaationa ja työterveytenä.”

Rätty myöntää, että nykypäivän työelämässä on vaikea sitouttaa ja sitoutua työnantajayritykseen, koska sitoutumisesta ei välttämättä palkita työsuhteen jatkuvuutena.

”Työntekijöiden kannattaa miettiä omaa asemaansa työmarkkinoilla myös huomenna. Jos työnantaja karkaa alta, työmarkkinakelpoisuuden vaalimisella on suuri merkitys. Siinä puolestaan työyhteisötaitoilla on sijansa.”

Alais- ja esimiestaidot ovat kahden

kauppaa, mutta ei kolmannen korvaapuusti. Työntekijä ja esimies hyötyvät hyvästä yhteistyöstä, ja yritys sen myötä syntyvästä tuloksellisuudesta.

”Tuottavuus ja työhyvinvointi ovat erottamaton pari. Työyhteisötaitoilla voidaan edistää molempia tavoitteita”, Rätty sanoo.

Kissa pöydälle

Hyvä työkaveri ja alainen ei ole aina kiltti ja taipuvainen muiden tahtoon, vaan pikemminkin päinvastoin. Reilu työyhteisön jäsen nostaa ongelmat käsittelyyn eikä syöllisty selän takana spekulointiin ja juoruiluun.

”Työyhteisön kannalta oleellista on, että ihmiset uskaltavat tuoda esiin myös oman elämänsä kriisejä, jotka vaikuttavat työsuoritukseen. Avioero, perheen jäsenen sairaus tai kuolema eivät voi olla kulkematta myös työpaikalle. Reiluutta on kertoa esimiehelle, jos jotain merkittävää on sattunut. Hyvä työyhteisö joustaa, mutta ihminen ei voi loputtomasti joustaa psyykkisessä kuormituksessaan”, Tarja Rätty sanoo.

Työyhteisötaitoihin sisältyy siis myös oikeus olla kokonainen ihminen, vaikka nykyään julkisuudessa muistutetaan jatkuvasti, ettei työpaikka ole Leelian lepotuoli tai terapiakeskus, johon harmistuneena voi hakeutua sairauslomalle.

”Kukaan ei ole koko ajan sataprosenttisesti työkykyinen, mutta ei myöskään sataprosenttisesti työkyvytön. Suomalaisen työelämän on yksinkertaisesti sopeutettava siihen, että erilaiset vajaakuntoisuudet sallitaan. Hyviin esimiestaitoihin kuuluu tunnistaa alaisensa tilanne. Tämä edellyttää luottamuksellista vuorovaikutusta alaisten kanssa.”

Julkaistu Metallityöväenliiton
Ajho-lehdessä 4/2010

A close-up portrait of Professor Liisa Keltikangas-Järvinen, a woman with short, wavy brown hair and blue eyes, smiling warmly. She is wearing a light blue turtleneck sweater and a matching blue jacket. A pearl necklace is visible around her neck. The background is a soft, out-of-focus grey.

Teksti: Leena Seretin

Työelämän vaateet sosiaalisuudelle usein ylimitoitettuja

Palvelukseen halutaan asiantuntija,
joka on ulospäin suuntautunut,
verkostoitunut, mukava seuraihminen ja
alansa osaaja! Siis sosiaalinen tyyppi

Professori Liisa Keltikangas-Järvinen ei luultavasti moista palkkaksi, sillä työpaikkailmoitus houkuttelee hakijoiksi narsisteja, ylisosiaalisia ja jopa aggressiivisiä hakijoita. Ilmoituksella työnantajan haaviin saattaa tarttua muutama mainio seurahenkilö, hyvillä suhteilla varustettu itsensä markkinoija ja jopa osaaja, mutta työyhteisölle super-ekstrovertistä voi koitua harmia.

Psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvinen antaa uudessa kirjassaan "Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot" työelämän toimijoille paljon ajateltavaa. Onko verkostoitunut ja sosiaalisesti osoittautuva henkilö paras työyhteisön jäsen ja tuloksen tekijä? Antaako hän työyhteisölle ti-

laa tehdä työtään vai hukuttaako hän työyhteisön omilla puheillaan ja kokemuksillaan? Pääleppäsmäri voi tuntua sosiaaliselta henkilöltä, mutta näykkii työyhteisössä tuhoja omalla narsistisella käyttäytymisellään.

Liisa Keltikangas-Järvinen erottelee sosiaalisuuden ja sosiaaliset taidot. Tämän tajuamisella on merkitystä työelämässä. Sosiaalisuus on synnynnäinen temperamenttipiirre, joka liittyy haluun olla ihmisten kanssa. Kaikki ihmiset ovat enemmän tai vähemmän sosiaalisia; se on lajillemme olennainen piirre.

Sosiaaliset taidot puolestaan opitaan. Sosiaaliset taidot tarkoittavat kykyä olla muiden kanssa, eivätkä ne vaadi pohjakseen tiettyä temperamenttia. Ujolla ihmisellä voi olla erinomaiset sosiaaliset taidot. Ujous liittyy empatiakykyyn ja herkkyteen ymmärtää toista ihmistä.

”Ujous ei ole käytöstä, vaan tunne ja reaktio tunteesta, joka voi esiintyä fysiologisena jännityksenä. Ujous voi tietenkin paisua ongelmaksi, jos salpautuu niin, ettei kykene kohtaamaan ihmisiä uudessa tilanteessa. Ujoudesta ulospääsemiseen aikuinen ihminen voi kuitenkin löytää monia konsteja”, Liisa Keltikangas-Järvinen sanoo.

Ujouden, kuten sosiaalisuudenkin lähteet ovat varhaislapsuudessa.

Ollaan ihmisiksi

Työelämä korostaa sosiaalisia taitoja muun muassa verkostoitumisen kykyinä, mikä professori Keltikangas-Järvinen mukaan voi olla katalaa. Sosiaalisuus voi osoittautua jonkun henkilön narsismiksi, josta henkilö ei itse kärsi, mutta työyhteisö kylläkin. Oleellinen työ jää vähemmälle, kun sosiaalisesti suuntautunut henkilö ”varastaa” toisten työaikaan kertomalla viikonloppukokemuksiaan, seminaari-iltaansa tai suunnitelmistaan järjestää työpaikan pippalot.

”Korkean sosiaalisuuden henkilö haluaa olla pidetty ja mukava. Jos hän on esimiesasemassa, hän delegoi ikävät päätökset muille ja saa lopputuleman näyttämään yhteiseltä tai ainakin muiden tahdolta. Hän ei välttämättä ole kiinnostunut asioiden ja työtehtävien lopputuloksesta, vaan siitä, pidetäänkö hänestä. Hän on hauska seuraihminen”, Keltikangas-Järvinen kuvailee.

Hänen mukaansa vielä joku vuosikymmen sitten sosiaalisiksi taidoiksi kuuluivat yhteisen hyvän tuottaminen; nyt on vallalla pärjäämisen kulttuuri, jota ruokkii käsitys verkottuneisuudesta. Useimmiten se tarkoittaa oman hyödyn tavoittelua, eikä sosiaalisuudella ole sija, sosiaalisilla taidoilla kylläkin.

Kirjassaan professori Keltikangas-Järvinen pohtii, miksi me emme tunne oikeastaan juuri lainkaan 40-vuotiasta suomalaisen työelämän kestoajaksajan psyykettä. Hänestä tiedetään uupumus, masennus, stressi ja työ- ja vapaa-ajan sovittamisen hankala yhtälö, mutta eipä juuri muuta. Lapsen kehitys sen sijaan tunnetaan koko lailla tarkkaan, mutta ei siltikään oteta huomioon kasvatuksen, elämänolojen ja stressitekijöiden vaikutusta myöhempään elämään ja työkykyisyyteen.

Olemme erilaisia

Keltikangas-Järvinen nostaa kirjassaan ja puheenvuoroissaan esille teeman suvaitsevaisuudesta. Hänen mielestään suvaitsevaisuuden, siis erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen pitää sisälleen ajatuksen, että joissakin ihmisissä tai asioissa on jotain, mitä pitäisi suvaita. Kukaan ei pyydä suvaitsemaan hienoja, hyviä tavoiteltavia asioita tai fiksuja ihmisiä.

”Suvaitsevaisuutta ei tarvita, jos oikeasti ymmärretään ihmisten erilaisuus”, Keltikangas-Järvinen sanoo.

Hänen mukaansa työelämässäkään on otettava vakavissaan se, että joillekin riittää mahdollisuus tehdä työtään, hän ei halua osallistua yhteisiin rientoihin eikä olla tekemisissä työkalaveriensa kanssa työajan ulkopuolella. Työpäätöksen pitäisi riittää.

Loppujen lopuksi ihmisen elämä on helpompaa U-muotoisessa kuopassa, professori kuvailee, ääripäissä, siis korkean sosiaalisuuden tai oikein alhaisen sosiaalisuuden henkilöillä on varmaan vaikeinta. Kuopassa ovat elävät suvanossa ja osaavat tasapainottaa elämänsä työn ja perheen puristuksissa.

Tärkeintä lienee työyhteisöissäkin on tunnustaa, että ihmiset ovat erilaisia: toiset puheliaita, uteliaita ja sosiaalisia, toiset vetäytyviä.

Temperamenttia, itsetuntoa ja lasten aggressiivisuutta pitkään tutkinut professori Liisa Keltikangas-Järvinen on itsekin edelleen kysymyksen edessä: miksi me emme osaa käyttäytyä ihmisiksi työpaikoilla ja ottaa toisiamme huomioon.

Lähde: Liisa Keltikangas-Järvinen: Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot, WSOY 2010, kirjan julkistamistilaisuus 7.9.2010



Työsuojelu on tiedostamista, toiveita ja niiden toteuttamista

Työsuojelua on helppo ajatella olennaisena osana pohjoista hyvinvointivaltiota. Siihen on tottunut ja sen puute tuntuisi olevan kaukaista historiaa teollistumisen varhaisvaiheesta. Olen tehnyt töitä toimistoissa, enimmäkseen pienillä työpaikoilla. Olen huomannut, että työntekijän etuja ei yleensä itsestään pulpahtele enen eteen poimittavaksi. Joku on nykyiset edut aikanaan neuvotellut, ja hyvää tulevaisuutta pitää kaikkien aktiivisesti rakentaa. Siksi lähdin työsuojeluvaltuutetuksi viitisen vuotta sitten. Erton tuella pääsin kurssille Aktiivi-instituuttiin ja siitä alkoi avautua työsuojelun maailma. Opit jäivät aluksi kuitenkin teoriaksi, ja sen välttämiseksi aloin seurata alan lehtiä ja nettisivuja, joissa kerrotaan arjen ongelmista ja niiden ratkaisuista.

Pienellä työpaikalla aloitin tilanteen kartoittamisen omaehtoisella riskiarvioinnilla. Työnantaja ja työtoverit tulivat "talkoisiin" mukaan ja kartoittivat kukin yhden työhyvinvoinnin osa-alueen riskit. Valmiita kaavakkeita kyselyihin löysin Työturvallisuuskeskuksen sivuilta www.ttk.fi. Muutama riski kirjattiin kohtalaiseksi ja toistuvaksi, ja niitä puitiin pienemmällä porukalla johtajan kanssa. Kaikkia ongelmia ei saatu heti korjattua, mutta ne oli tiedostettu ja jäivät odottamaan sopivaa aikaa.

Näkyvin tulos riskiarvionnista oli kenties se, että työpaikallamme alettiin kiinnittää huomiota uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttämiseen asianmukaisella tavalla. Eri tehtävien opettajille tuli tietoisiksi tehtäväksi kertoa myös mahdollisista riskeistä ja toppuutella liikaa yksin yrittämistä ja luovaa riskinottoa. Kun riskiarvoita oli kertynyt jo kolme, alkoi työpaikalleni ominaisia piirteitä tulla esiin. Niihin oli helpompi vedota siinä vaiheessa, kun toimistomme toivoi esimerkiksi

kiinteistön omistajalta parannuksia työtiloihin. Ulko-oven rappusten vaarallista jääytymistä ehkäistiin viime talvena lämpöpuhaltimin ja teräksisen työkalun avulla. Ikkunoiden veto oli vaivannut vuosia, ja viimein saatiin niihinkin vedottomat puitteet.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävässä on yhtymäkohtia luottamusmiehen tehtävän kanssa. Henkinen työhyvinvointi on usein tekemisissä työsuhteen laadun tai työn järjestelyjen kanssa. Kun työsuojeluvaltuutetun tehtävään otetaan mukaan luottamusmiehen tehtävän kanssa. Henkinen työhyvinvointi on usein tekemisissä työsuhteen laadun tai työn järjestelyjen kanssa. Kun työsuojeluvaltuutetun tehtävään otetaan mukaan luottamusmiehen tehtävän kanssa. Henkinen työhyvinvointi on usein tekemisissä työsuhteen laadun tai työn järjestelyjen kanssa.

Työsuojelun pienet riskit kasaantuvat vuosien varrella. Pitkässä työsuhteessa ne tulevat esiin, lyhyissä ne jäävät huomaamatta. Työsuojelukurssilta jäi erityisesti mieleen, miten paljon liikuntaa jo 40-vuotias tarvitsee viikoittain, jotta fyysinen kunto pysyy edes ennallaan, saati sitten paranee. Oma hyötyliikuntani, työmatkojen taittaminen polkupyörällä, riitti täpärästi senhetkisen tason ylläpitoon. Kun valtiovalta ja työnantajaliitot nyt kuuluttavat työurien pidentämistä, parannusta työnantajan vastuun kannossa alaisten kunnosta tarvitaan. Isommilla työpaikoilla lisäapua vastuunottoon on tarjolla. Kelan tukemat ASLAK-kurssit voidaan suunnitella esimerkiksi yhdessä työpaikan työntekijöiden ja työnantajan edustajan ja työterveyshuollon kanssa. Moni on näiltä kursseilta saanut suunnan uuteen, terveellisempään elämään. Myös ammattijärjestö voi toimia hakijana, kuten tapahtui ET:n hake-



Istuvaan toimistotyöhön voi aina hankkia vaihtelua. Kuvassa on valmisteilla näyttelyn oheismateriaalia Helinä Rautavaaran museossa.

man ASLAK-kurssin kanssa (toteutunee vuonna 2011). Isompiin muutostarpeisiin vastaavat Tykes-ohjelmat, joiden tukemana työnantaja voi tehdä kunnollisen analyysin työpaikan työhyvinvoinnin sudenkuopista ja suunnitella niihin muutoshankkeita. Lisätietoa saa sivuilta www.tekes.fi/info/tyke.

Unelmia kannattaa olla, vaikka toiveita ei heti saisi läpi. Vuosikausia haaveilin työterveyshuollosta, jonka piiriin kuuluisi muutakin kuin lakisääteiset tarkastukset ja tapaturmien hoito. Kaksi vuotta sitten työnantaja viimein oli kypsä tälle päätökselle. Terveyspalveluja tarjoavat firmat ovat vähän samanlaisia kuin jackpot, sinne pitää syöttää vähän rahaa ja vääntää kahvasta, muuten ei ala apahtua; eli aloitteita toimiksi työterveyden toimintasuunnitelmaan kannattaa tehdä. Rakentava yhteistyö työnantajan edustajan kanssa on työhyvinvoinnin parantamisen A ja O. Vielä tärkeämpää on työtoverien luottamus, joka on työsuojeluvaltuutetun – toisinaan raskaankin – tehtävän kannatteleva voima.

Katri Hirvonen-Nurmi
museoamanuensis, työsuojeluvaltuutettu
Helinä Rautavaaran museo
ET:n hallituksen jäsen

Olokolo

Levin Kelorakassa on kaunis siniharmaa hirsimökki, jossa on tupakeittiö, kaksi makuuhuonetta, kaksi parvea ja sauna. Mökki on tarkoitettu 6-8 hengen majoitukseen. Olokolo sijaitsee noin 1 km päässä Hullun Poron ravintoloista ja noin 2 km päässä Levikeskuksesta, jossa on elintarvikekaupat, Alko, apteekki, lahja- ja erikoistavara-liikkeet, postipalvelut, kylpylä ja useita ravintoloita jne. Runsaat harrastusmahdollisuudet. Lisätietoja www.levi.fi

Molemmissa mökeissä on hyvä varustelutaso; astiat, astianpesukone, mikro, TV, video, radio/cd-soitin, hiustenkuivain, kiharrin, kuivauskaappi, autopistoke sekä vuodevaatteet ja pyyhkeet. Tonttulassa on myös pyykinpesukone.

Molemmissa lomakohteissa vuokraan sisältyy golf-osake ja talvella kaksi rannelippua. Tonttulassa Tahko Spa kylpyläliput päivittäiseen käyttöön.

Olokolon lomaviikko on lauantaista klo 14, seuraavaan lauantaihin klo 12.

Tonttulan lomaviikko on perjantaista klo 14, seuraavaan perjantaihin klo 12.

Lomaviikot arvotaan kaksi kertaa vuodessa; viikot 35–52 ja 1–7 arvotaan 15.5. ja viikot 8–34 arvotaan 12.12. Mikäli samaa ajankohtaa hakee useampi henkilö, on etusijalla hakija, joka ei ole aiemmin mökkiä vuokrannut.

LOMAHUONEISTO YLLÄKSELLÄ, VIIKKO 8 (siis vain yksi viikko meillä)

Erityistoimihenkilöt ET ry omistaa Ylläkseltä lomaosakeviikon 8, osoite Kurunmutka 7 D 7, 97970 Äkäslompola. Lomaosakkeeseen mahtuu 4 henkilöä. Liinavaatteet, pyyhkeet, astiat ja loppusiivous sisältyvät vuokraan. Lomaosakkeeseen ei kuulu rannelippuja.

Lemmikkieläimistä on ilmoitettava etukäteen mökkivastaavalle (vuokra-

Tonttula

Nilsin Tahkolla on pirteä punainen paritalon puolikas, jossa on tupakeittiö, yksi makuuhuone, iso parvi ja sauna. Huoneisto on tarkoitettu 5-7 henkilön majoitukseen. Tonttula sijaitsee noin 1,5 km päässä rinteistä ja Sokos Hotel Tahkovooresta, jonka ympärillä ovat muut ravintolat, kylpylä, elintarvikeliike sekä lahja- ja urheilutavara-myymäälä jne. Monipuoliset harrastusmahdollisuudet.

Lisätietoja www.tahko.fi

Viikkovuokrat:

Kausi: Olokolo:

A 500 € viikot 8–16, 51–52 (53)

B 350 € viikot 1–7, 17–18, 36–39

C 200 € viikot 19–35, 40–50

Kausi: Tonttula:

A 500 € viikot 8–16, 51–52 (53)

B 350 € viikot 1–7, 23–39

C 200 € viikot 17–22, 40–50

Mökkivastaavat:

Olokolo ja Ylläksen lomahuoneisto:

Virpi Pelttari,

Käsityökatu 16 B 4, 38210 Sastamala,

email virpi.pelttari@kopteri.net

puh. 050 377 1961

Tonttula:

Tuula Sydänmaa,

Wahlinkatu 2 A 7, 78250 Varkaus,

email tuula.sydanmaa@navitas.fi

puh. 040 596 8550

Hakemuksen toimittaminen:

Postita mökkivastaavalle, lähetä sähköpostina tai täytä hakemus ET:n nettisivuilta www.etry.fi. Seuraavaan arvontaan hakemuksen tulee olla perillä 1.12.2010 mennessä.

LOMAMÖKKIEN VUOKRAHAKEMUS VIIKOT 8–34/2011

Hakijan nimi: _____

Osoite: _____

Sähköposti: _____

Puhelin: _____

Työpaikka: _____

Olokolo:

Haluttu viikko: _____ tai _____ tai _____

Tonttula:

Haluttu viikko: _____ tai _____ tai _____

Lomahuoneisto:

Olen aikaisemmin ollut:

Olokolossa: vuosi _____ viikko _____

Tonttulassa: vuosi _____ viikko _____

Lomahuoneistossa: vuosi _____

ET:n OMA ASLAK-KURSSI TOUKOKUUUSTA 2011 ALKAEN

ET:n pienten toimipaikkojen toimistotyötä tekevät jäsenet voivat hakea Kelan rahoittamalle ASLAK-kurssille (Ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus). Kurssi pidetään Siuntion Hyvinvointikeskuksessa, jolla on kokemusta kuntoutuksesta jo yli 30 vuoden ajalta. Ensimmäinen jakso kolmiosaista kurssia pidetään 2.–6.5.2011. Hakeudu kurssille, jos sinua kiinnostaa työhyvinvoinnin ja työnsä jaksamisen edistäminen, tuen saaminen elämäntapojen muutosprosessiin ja itsehoitokeinojen omaksuminen!

Miten edetä, jos haluat kuntoutusta?

Kurssi on suunnattu hakijoille, jotka ovat olleet vähintään vuoden toimistotyössä, ja joiden työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat todettavissa. Riskejä voivat olla muiden muassa yksitoikkoinen istumatyö, niska-hartiaseudun väsyminen, puutteellinen ergonomia ja vertaistuen puuten pienessä työyhteisössä. Kuntoutuja tarvitsee lääkärinlausunnon, jossa kuntoutustarve osoitetaan, jonka jälkeen hänen tulee lä-

hettää Kelaan kuntoutushakemus. Kurssille otetaan 10 henkilöä, jotka ovat ET:n jäseniä ja joiden hakemukset Kela hyväksyy.

Kurssin puitteet

Kurssi on ilmainen, mutta se tapahtuu arkipäivinä. Kela korvaa kuntoutuksesta aiheutuneita matkakustannuksia omavastuuosuuden ylittävältä osalta. Lisäksi voit saada kuntoutusrahaa toimeentulon turvaamiseksi, kun joudut kuntoutuksen takia olemaan pois työstä. Siuntion Hyvinvointikeskuksessa on kolme viiden päivän pituista kuntoutusjaksoa, joista yksi on vuoden 2012 puolella. Kurssipäivät ovat: 1. jakso 2.5.2011–6.5.2011 ; 2. jakso 29.8.2011–3.9.2011 ja 3. jakso 23.4.2012–27.4.2012. Siuntion Hyvinvointikeskus keskittyy aktiivisten aikuisten hyvinvointiin. Monipuoliset palvelut, rento ilmapiiri ja ammattitaitoinen henkilökunta luonnon helmassa antavat tähän hyvät puitteet. Ajomatkaa Helsingistä on vain kolme varttia.

Hakuohjeet julkaistaan vuoden 2011 alkupuolella.

Lisätietoa Aslak-kurssista:

Lisätietoa tulee ET:n kotisivuille <http://www.etry.fi/>

Kelan harkinnanvarainen kuntoutus:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/160801125654EH?OpenDocument>

ASLAK-kurssit:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/130608124452HL?OpenDocument>

Siuntion kylpylä:

<http://www.siuntionhyvinvointikeskus.fi/>

<http://www.siuntionhyvinvointikeskus.fi/kuntoutus/kela-kuntoutus/aslak-kuntoutus/>